

УДК 378

РОЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ В ФОРМИРОВАНИИ КАРЬЕРНЫХ УСТРЕМЛЕНИЙ МЕНЕДЖЕРА СЕРВИСНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Бичева И.Б.

*ФГБОУ ВПО «Нижегородский государственный педагогический университет
им. Козьмы Минина», Нижний Новгород, e-mail: irinabicheva@bk.ru*

В статье обосновано развитие профессиональной культуры менеджера сервисного предприятия как системообразующего компонента профессиональной деятельности и необходимого условия, обеспечивающего выполнение норм, ценностей, проявление личных качеств работника, конкретных знаний и навыков в профессии, достижение необходимых результатов. Раскрыта значимость устремленности специалиста как фактора построения его карьеры. Сделан акцент на необходимости развития профессиональной культуры менеджера сервисного предприятия в формировании его карьерных устремлений. Проведенное исследование позволяет авторам определить структуру профессиональной культуры менеджера сервисного предприятия как совокупность следующих элементов: общечеловеческая культура личности, личностная культура, культура норм и правил профессиональной деятельности, ценности и приоритеты организации. Отмечено, что профессиональная деятельность менеджера включает непосредственную деятельность как специалиста и как управленца, что актуализирует проблему развития профессиональной культуры в комплексе принятия и реализации управленческих задач. Процесс управления развитием профессиональной культуры менеджера представляет собой единство его функций: целеполагание, проектирование, организация и исполнение, коммуникация, контроль и рефлексия. Выделены принципы и особенности развития профессиональной культуры менеджера сервисного предприятия с позиции формирования карьерных устремлений: целенаправленность и непрерывность; целесообразность принимаемых решений; инициативность и творчество; системность и комплексность; содержательность и конкретность. Предложены критерии оценки формирования карьерных устремлений.

Ключевые слова: карьерные устремления, профессиональная культура, управление, условие, принципы, критерии оценки

THE ROLE OF PROFESSIONAL CULTURE IN SHAPING CAREER ASPIRATIONS MANAGER SERVICE COMPANIES

Bicheva I.B.

Nizhny Novgorod State Pedagogical University, Nizhny Novgorod, e-mail: irinabicheva@bk.ru

The article substantiates the development of the professional culture of enterprise service management as a system component of professional activities and the necessary conditions to ensure the implementation of norms, values, expression of personal qualities of the worker, the specific knowledge and skills in the profession, to achieve the necessary results. Disclosure of significant professional aspirations as a factor in the construction of his career. Emphasis is placed on the need to develop a professional culture manager service enterprise in shaping his career aspirations. The study allows the authors to determine the structure of the professional culture of enterprise service management as a set of the following elements: universal culture of personality, personal culture, culture norms and rules of professional activities, values and priorities of the organization. It is noted that professional activity involves direct management activities as a professional and as a manager, that actualizes the problem of development of a professional culture in the adoption and implementation of complex management tasks. The process of managing the development of professional management culture is a unity of its functions: goal-setting, planning, organization and execution, communication, monitoring and reflection. Highlighted the principles and features of development of professional culture management service enterprise from the perspective of the formation of career aspirations: focus and continuity; Expediency Council; initiative and creativity; systematic and comprehensive; content and concreteness. Criteria for evaluation of formation of career aspirations.

Keywords: career aspirations, professional culture, management, condition, guidelines, evaluation criteria

Устремленность личности – одна из ведущих характеристик, связанная с волевой саморегуляцией, отражающая значимые потребности и мотивы деятельности, направленность поведения и во многом определяемая системой целей, ценностей, убеждений и мировоззрения личности.

Устремленность как процесс проявляется в действии, в желании добиться и осуществить желаемое, а как мотив отражает

направленность на достижение конкретной цели и выражается в сосредоточенности и настойчивости, что и обеспечивает постоянное развитие и движение к цели.

Поэтому содержание карьерных устремлений менеджера сервисного предприятия может определяться с точки зрения регулирования внутреннего и внешнего потенциала личности и отражать такие категории, как культура субъекта, его положение

и особенности представлений о нем в общественном сознании, а также анализ рынка труда, конкурентоспособности организации и др. Правильно сформулированная цель карьерной стратегии позволяет оперативно реагировать на изменение условий деятельности организации с учетом реальной экономической политики, соотносить деятельность различных уровней управления в организации и функциональных служб, повышать индивидуальную ответственность за качество своего трудового потенциала.

Важным условием формирования карьерных устремлений менеджера сервисного предприятия мы считаем развитие его профессиональной культуры, обеспечивающей выполнение норм, ценностей, проявление личных качеств работника (социально-профессиональных, морально-этических), конкретных знаний и навыков в профессии, достижение необходимых результатов профессиональной деятельности.

Профессиональная культура менеджера сервисного предприятия рассматривается нами как системообразующий компонент его профессиональной деятельности, обеспечивающий формирование нравственно-гуманистических ценностей, норм, профессиональных компетенций, способов деятельности, развитие личностно-профессиональных качеств, необходимых для успешного профессионального роста. В структуру профессиональной культуры мы включаем совокупность таких элементов, как общечеловеческая культура личности, личностная культура, культура норм и правил профессиональной деятельности, ценности и приоритеты организации.

Общечеловеческая культура личности обеспечивается принятием и выполнением норм жизнедеятельности:

- духовно-нравственных норм (общечеловеческие ценности: добро, нравственность, совесть, любовь, ответственность, признание человека, его жизни, прав и свобод высшей ценностью);
- норм многомерных отношений человека с миром и собой;
- норм изменения-сохранения жизнедеятельности человека в конкретных координатах пространства и времени (здесь и сейчас);
- норм мерности человека с миром и собой (сила, подвижность, устойчивость);
- норм соответствия субъективного и объективного отношения человека с миром и собой.

Личностная культура, рассматриваемая как нравственная система ценностей, лич-

ностных смыслов, способностей, взглядов, убеждений человека, обеспечивается:

- культурой мотивов и интересов (системой нравственных убеждений, самореализацией, активностью, потребностью в смысле, позитивном настрое);
- культурой нравственного поведения: надо – должен – нельзя (совестью, самоконтролем, порядочностью, дисциплинированностью, организованностью, ответственностью, честностью, доброжелательностью);
- культурой знаний (осознанностью, объективностью, научностью, системностью, самопознанием, эрудицией, целесообразностью, образованностью);
- культурой речи (аргументированностью, логичностью, точностью);
- культурой мышления (критичностью, гибкостью, креативностью, рассудительностью, независимостью суждений, творением, созидательностью, самооценкой);
- культурой успеха (ориентацией на достижение, признание заслуг, почет, инновации, инициативностью).

Культура норм и правил профессиональной деятельности включает:

- нормы профессиональной компетентности (управленческие, проектные, организационные, коммуникативные);
- культуру профессиональных мотивов (социальная значимость профессии, устремленность к новому);
- правильность, точность, порядок, самодостаточность, ответственность.

К ценностям и приоритетам организации относятся:

- культура управления (делегирование, планирование, совещания, аргументация);
- культура безопасности организации (защита личных и профессиональных интересов, законы техники и технологии, нормы охраны труда, благополучное состояние, надежность);
- культура поведения и профессиональной (корпоративной) этики (нормы профессиональных отношений: профессиональное взаимодействие, уважение, доброжелательность, сотрудничество, доверие, самообладание);
- культура принадлежности (общность интересов, идеалов, единение, сплоченность, корпоративность, лояльность обществу, чувство профессиональной гордости, взаимовлияние);
- культура согласия (единомыслие, сотрудничество, коммуникация, умение договариваться, терпимость).

Важно отметить, что профессиональная деятельность менеджера сервисного

предприятия включает непосредственную деятельность как специалиста и как управленца, что актуализирует проблему развития культурных основ личности профессионала в комплексе принятия и реализации управленческих задач.

Процесс управления развитием профессиональной культуры специалистов представляет собой единство его функций: целеполагание, проектирование, организация и исполнение, коммуникация, контроль и рефлексия.

Освоение профессиональной культуры в качестве ключевого фактора развития карьерных устремлений специалистов подразумевает овладение сотрудниками качествами ответственности, этичности, нравственности, самоконтроля, самоуправления, а также развитие гибкости, критичности и подвижности мышления, профессиональной мобильности, способности к рефлексии, анализу, проектированию и др.

Развитие профессиональной культуры менеджера сервисного предприятия сопровождается достижением нового качественного результата в профессии, что проявляется, прежде всего, в усилении творческой составляющей в решении профессиональных задач, повышении мастерства и авторитета, уверенности в перспективах.

Поэтому основными принципами развития профессиональной культуры менеджера сервисного предприятия с точки зрения карьерных устремлений мы считаем: целенаправленность и непрерывность; целесообразность принимаемых решений; инициативность и творчество; системность и комплексность; содержательность и конкретность. Данные принципы обеспечивают осознанное и системное освоение общекультурных норм, правил, логичность решений, субъект-субъектные отношения, развитие профессионально значимых качеств специалиста.

Таким образом, развитие профессиональной культуры менеджера сервисного предприятия во многом определяется устремленностью личности и определяет способ развития и построения его карьеры,

способствуя достижению профессионального успеха. В качестве критериев оценки формирования карьерных устремлений можно отметить:

- умение аргументировать перспективы профессиональной карьеры, объяснять и доказывать личную позицию;

- устанавливать соответствие поставленных целей результату, достигаемому во времени: конкретность, измеримость, достижимость и значимость результата;

- реальность достижения: соответствие реальных качеств, свойств, характеристик требованиям профессии;

- четкое построение ступеней (иерархии) профессионального роста (временные точки оценки и достижения промежуточных результатов);

- умение описывать свой профессиональный выбор, обосновывать личные возможности, способности и интересы;

- отражение состояния современного рынка труда и актуальности поставленной профессиональной задачи;

- владение навыками работы с различными источниками информации.

Список литературы

1. Бичева И.Б. Формирование карьерной компетентности бакалавров экономики // Вестник Мининского университета. – 2014. – № 2 (6). – URL: http://www.mininuniver.ru/scientific/scientific_activities/vestnik/archive/4 (дата обращения: 25.08.2015).
2. Бичева И.Б., Китов А.Г. Теоретические аспекты развития инженерной культуры обучающихся // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 3; URL: www.science-education.ru/123-18692 (дата обращения: 25.08.2015).
3. Зудова А.А., Сладкова А.В., Бичева И.Б. Профессиональная культура менеджера как компонент профессиональной деятельности // Индустрия туризма и сервиса: состояние, проблемы, эффективность, инновации: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции (23–24 апреля 2014 г.). – Н. Новгород: НГПУ им. К. Минина, 2014. – С. 122–125.
4. Куликова Т.С., Неделькина Ю.А., Бичева И.Б. Особенности карьерного продвижения в современных бизнес-организациях // Инновационные технологии управления: сборник статей по материалам Всероссийской заочной научно-практической конференции (12 ноября 2014 г.). – Н. Новгород: Мининский университет, 2014. – С. 25–27.
5. Маркова С.М. Профессиональные ценности в условиях непрерывного многоуровневого образования // Вестник Мининского университета. – 2013. – № 3. – URL: http://www.mininuniver.ru/scientific/scientific_activities/vestnik/archive/no3 (дата обращения: 16.07.2015).